

мовані на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Це положення дозволяє нам зробити логічний висновок, що відносини посередництва є невід'ємною частиною предмета трудового права України. Мета здійснення системи посередницьких функцій має двоєдиний характер: а) примирення сторін колективного трудового спору (конфлікту); б) вирішення трудового спору (конфлікту). Отже, за своєю сутністю відносини посередництва мають колективний характер, і тому відносяться до колективних відносин у сфері праці, а ті, у свою чергу, належать до тісно пов'язаних з трудовими відносин.

Список літератури: 1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. 2. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник. Х., 1998. 3. Трудове право України / За ред. П.Д. Пилипенка. К., 2003. 4. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. М., 1996. 5. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В.В. Жернакова. Х., 2000. 6. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979. 7. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій. К., 1996. 8. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1997. 9. Чанишева Г.І. Колективні відносини в сфері праці: теоретико-правовий аспект. Одеса, 2001. 10. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Право і практика. 1998. № 7.

Надійшла до редколегії 14.08.04

Є.Ю. Подорожній

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ОВС В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Метою українського суспільства є побудова правової держави, яка буде функціонувати на засадах соціально-орієнтованої ринкової економіки, що передбачає реалізацію принципу соціально-економічної справедливості по відношенню, в першу чергу, до головного суб'єкта трудових відносин – до працівника. Конституція України проголошує людину, її права та свободи найвищою цінністю. Однією з гарантій конституційного права на працю є її оплата [1, ст.43]. Правильна організація оплати праці, дотримання справедливих пропорцій, співвідношень, обліку розмірів заробітної плати з умовами та результатами праці служать могутнім чинником стимулювання та зацікавленості працівників у підвищенні результативності та якості роботи.

На сучасному етапі ринок ще не став інструментом формування конкурентоспроможної робочої сили через відсутність конкурентного середовища. На сьогодні існує реальне протиріччя: з одного боку, ринкова економіка висуває високі вимоги до кваліфікації, професійної майстерності, відповідальності та інших якісних характеристик конкурентоспроможності працівника, а з іншого боку – реальна заробітна плата знизилась до рівня, який не забезпечує працівникові обсягів споживання матеріальних благ та послуг, достатніх для відтворення його фізичної та інтелектуальної здатності до праці. У період, коли, з одного боку, загострюється проблема задоволення матеріальних потреб, а з другого боку – перехід до ринкових відносин потребує більш широкого кругозору та високої кваліфікації, питання

про рівень оплати праці відноситься постає на перший план у трансформаційних процесах. Зараз посилюється розрив між ціною праці та її вартістю, що негативно впливає на якість робочої сили. Слід зауважити, що ціни багатьох товарів на внутрішньому ринку країни вже досягли світового рівня, в той час як ціни на товар «робоча сила» (на послуги робочої сили, її здібності) у 8-10 разів нижчі за середньосвітові. Усе це свідчить про те, що у соціально-трудовій сфері має місце ослаблення мотивів працівника до ефективної праці і розвитку своєї конкурентоспроможності, що є ознакою руйнування трудового потенціалу країни.

Аналізуючи стратегічні пріоритети економічної та соціальної політики України на 2002–2011 рр., можна зробити висновок про те, що одним з основних стратегічних завдань держави є розробка концепції конкурентоспроможної праці, яка має враховувати глобальні тенденції і реалії перехідної економіки, вдосконалення системи оплати праці [2]. Мотиваційною основою такої економіки є, передусім, формування розвинутого конкурентного середовища в Україні, встановлення заробітної плати, яка здатна гнучко враховувати кон'юнктуру ринку та забезпечувати відновлення соціальної, відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій, збереження конкурентоспроможних кадрів фахівців. Механізм мотивації до конкурентоспроможної праці має гнучко пов'язувати в єдину мотиваційну систему інтереси працівника з інтересами держави, щоб реально сприяти розвитку трудового потенціалу за європейськими стандартами. Розробка механізму вдосконалення конкурентоспроможності обумовлена також зовнішніми факторами. Зі «Світової доповіді про конкурентоспроможність», озвученої на Всесвітньому економічному форумі (м. Давос), відомо, що Україна за індексом конкурентоспроможності посідає 58 (передостаннє) місце, випередивши лише Зімбабве [3, с.12]. Інтеграційні процеси соціально-економічного розвитку обумовили підвищення уваги вчених та практиків до проблеми конкурентоспроможності. У загальній системі формування цивілізованих ринкових відносин все більшої актуальності набуває завдання обґрунтування методологічних і науково-практичних підходів до аналізу категорії «конкурентоспроможності робочої сили». Над дослідженням різних аспектів цієї проблеми працювали класики економічної науки, а також такі відомі вчені-економісти західних країн, як: І.Ансольф, М.Альберт, М.Портер, Д.Харт та інші. У розвиток цієї проблеми вагомий внесок зробили українські вчені та вчені інших постсоціалістичних країн, зокрема, А.Алімов, М.Долішній, С.Пирожков, І.Рудаков, Д.Богиня. Так, українські соціологи Ручка А.О. та Сакада М.О. до суттєвих факторів, які впливають на конкурентоспроможність, відносили зміст праці, професійне зростання, організацію праці та оплату праці [4, с.125, 129, 143]. Цікавим є погляд вітчизняних економістів Колота А.М., Данюка В.М. та Абрамова В.М., який полягає в тому, що складові мотивації праці пов'язані із гуманізацією праці, створенням сприятливих умов праці, із професійною підготовкою працівників та розвитком інституту соціального партнерства [5, с.15]. Оскільки зміст конкурентоспроможності робочої сили охоплює досить широке коло правових, політичних та соціально-економічних відносин, ця категорія мо-

же вважатися однією з першорядних категорій соціально-трудових відносин. Проте, проблема конкурентоспроможності робочої сили, як провідного чинника соціально-економічного розвитку суспільства, залишилась поза увагою правової науки.

Кардинальна переорієнтація державної політики на забезпечення прав, свобод та законних інтересів громадян, підвищення авторитету ОВС та іміджу професії міліціонера обумовила необхідність не тільки реформування організаційної структури системи МВС та вдосконалення нормативно-правового забезпечення її функціонування, але й важливість підготовки та формування конкурентоспроможної міліції, як на внутрішньому так і на міжнародному рівнях. Трансформація соціально-економічних відносин в нашій країні викликала необхідність вирішення проблеми формування конкурентоспроможної міліції з урахуванням її завдань та обов'язків. Проте втілення стандартів поліцейської діяльності, що вже діють в розвинених країнах світу, не може бути досягнуто шляхом звичайного запозичення найкращого іноземного досвіду навіть з широкомасштабною міжнародною підтримкою. На даному етапі розвитку держави Міністерство внутрішніх справ України працює в умовах підвищеної відповідальності за результати своєї роботи перед українським народом, громадянським суспільством; міжнародної відкритості нашої країни, реального становлення ринкових відносин в економіці, багатопартійної системи, результативної та ефективної роботи демократичних владних інститутів, різноманітних неурядових і громадських самодіяльних об'єднань.

Особливої уваги у вирішенні проблем формування конкурентоспроможної міліції вимагає розробка питань визначення поняття конкурентоспроможності працівників органів внутрішніх справ, аналізу впливаючих на неї факторів та пошуку нових ефективних форм і методів її вдосконалення. При розв'язанні проблеми формування конкурентоспроможної міліції повинні враховуватися не тільки всі стадії відбору, підготовки та перепідготовки кадрів з метою застосування відповідних прийомів і методів у професійній підготовці працівників та підвищенні їх кваліфікації, але й форми та методи оплати праці.

Поняття конкурентоспроможності в трудовій сфері може бути проаналізовано і в аспекті реалізації потенційних можливостей працівників як з боку відповідності якісним і вартісним характеристикам робочої сили, що користуються попитом на ринку праці у певний проміжок часу, так і з боку відповідності попиту на робочу силу певного професійно-кваліфікаційного рівня з боку держави. З цих позицій можливе виділення змісту конкурентоспроможності робочої сили як поняття, що характеризує сукупність її потенційних характеристик, які відповідають умовам сучасної економічної кон'юнктури, так і конкурентноздатності робочої сили як поняття, що характеризує реальні можливості реалізації цих потенційних характеристик в умовах коливання попиту на робочу силу та її пропозиції, що залежить загалом від рівня конкурентоспроможності в сфері праці. «Конкуренція є тим економічним механізмом, який регулює рух норми прибутку, що визначає ціну праці...» [6, с.51]. Відповідний тип конкурентних відносин формується

залежно від ступеня взаємодії основних складових елементів функціонування ринку праці – попиту, пропозиції та ціни робочої сили (заробітної плати). Взагалі, конкурентоспроможність працівника органів внутрішніх – це сукупність професійних характеристик працівника, яка характеризує його здатність до виконання покладених на нього завдань та обов'язків, що забезпечує вимоги держави щодо охорони правопорядку та боротьби зі злочинністю.

Механізм управління процесом формування конкурентоспроможної міліції є досить важливою частиною загального механізму функціонування та розвитку всієї економічної системи України. Важливою складовою цього механізму є умови оплати праці, а також важелі та заходи прогнозування та планування підготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС. Другою складовою механізму управління процесом формування конкурентоспроможності працівників ОВС є адміністративно-правова підсистема механізму, яка включає в себе організаційні заходи, нормативно-правові акти та договірно-правові засади, які сприяють підвищенню якості працівників ОВС та їх здатності до ефективної праці.

Останні два-три десятиріччя в економічно розвинених країнах переважає в конкурентній боротьбі вже не визначається природними ресурсами, фінансовим капіталом, розмірами країни, тощо; економічне зростання, суспільний прогрес вирішує рівень освіти, обсяг накопичених суспільством знань, інтелектуальний та професіональний потенціал людини. Насамперед, необхідно підкреслити, що винагорода за працю, матеріальна мотивація (тобто ті фактори, що безпосередньо впливають на економічну поведінку осіб) – безумовно, найважливіший чинник, який впливає на формування ефективної системи мотивації працівників ОВС з метою підвищення їх конкурентоспроможності. Цілком очевидно, що оплата праці є найбільш ефективним мотиваційним засобом заохочення до праці. В усіх цивілізованих країнах професія поліцейського визначена як професія підвищеного ризику, що відображається у рівні оплати праці. Так, у Канаді за останні 30 років середня заробітна плата поліцейського зросла в 6 разів і на сьогоднішній день вдвічі перевищує заробітну плату кваліфікованих робітників промислової сфери. Робота понад встановлений час оплачується окремо, в підвищеному розмірі. Прагнення поліцейських до підвищення свого освітнього рівня без відриву від служби всіляко заохочується, в тому числі і матеріально. Високим є рівень пенсійного забезпечення [7, с.79]. Так, в Японії, США, ФРН, Франції, Великобританії була взята на озброєння нова концепція роботи з персоналом, відповідно до якої головним фактором конкурентоспроможності вважається робоча сила високої якості. Як наслідок – дуже низький рівень корупції серед поліцейських більшості західних країн, високий престиж професії в очах населення.

За останні роки Президентом України, урядом, керівництвом МВС здійснено низку заходів, які спрямовані на те, щоб наблизити модель функціонування ОВС України до моделі, яка існує у високорозвинених країнах світу, в тому числі таких, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності працівників ОВС. Проте фінансове забезпечення поки що не відповідає рівневі високопродуктивної службової діяльності та не компенсує на-

лежним чином зусиль. Реальне забезпечення діяльності персоналу ОВС, моральна і матеріальна оцінка праці не відповідають вимогам суспільства до правоохоронної діяльності, незважаючи на те, що держава має відчутну потребу в високопрофесійних спеціалістах.

Варто звернути увагу, що використання мотиваційного механізму формування конкурентоспроможної робочої сили вимагає подальшого удосконалення законодавчо-правової бази.

Важливим елементом розбудови сучасної системи соціального захисту працівників ОВС, який має позитивно вплинути на ефективність мотивації, є встановлення мінімального гарантованого рівня матеріального забезпечення. Так, ст.19 Закону України «Про міліцію» визначає, що форми та розміри грошового утримання працівників міліції повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для комплектування якісного особового складу міліції, диференційовано враховувати характер і умови роботи, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності і компенсувати їх фізичні та інтелектуальні затрати [8]. Закон України «Про оплату праці», зокрема ст.2, передбачає, що структурно заробітна плата складається з трьох частин: основна заробітна плата, яка для працівників ОВС встановлюється у вигляді посадових окладів, додаткова заробітна плата (винагорода за вислугу років тощо), інші заохочувальні та компенсаційні виплати [9]. Ст.95 КЗпП визначає, що до мінімальної заробітної плати не включаються доплати та надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати [10]. Отже, можна зробити висновок, що мінімальна заробітна плата включає лише один структурний елемент оплати праці – її основну частину. А на практиці виникає така суперечність: посадовий оклад працівника ОВС є нижчий, ніж визначений законодавцем розмір мінімальної заробітної плати. Саме тому ми вважаємо, що необхідно проводити чітку відмінність між поняттями «мінімальна заробітна плата» і «посадовий оклад для службовців». Мінімальна заробітна плата – це інструмент державного регулювання – розмір оплати за просту некваліфіковану працю. Службовець, який виконує кваліфіковану роботу, повинен мати посадовий оклад більший, ніж визначений державою розмір мінімальної заробітної плати. У зв'язку з цим пропонується ч.3 ст.96 КЗПП викласти у наступній редакції: «формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) проводиться на основі ставки робітника першого розряду, що встановлюється у розмірі, який перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів)», в паралелі із внесенням відповідних змін до інших законів, які регулюють це питання.

Реформування соціально-трудових відносин неможливо здійснити без належного правового забезпечення, яке має враховувати той факт, що в умовах недостатньої розвиненості ринкових стосунків, неузгодженості етапів їх трансформації, окремі правові норми фактично мають формальний характер, що негативно впливає на рівень конкурентоспроможності працівників ОВС. Так, ст.22 Закону України «Про міліцію» передбачає ряд пільг для працівників ОВС, які на практиці мають формальний характер та

не мають дієвого механізму їх застосування (наприклад, одним з пунктів цієї статті передбачене надання 50-процентної знижки працівникам міліції та членам їх сімей по оплаті жилої площі, комунальних послуг, а також палива, але в останні роки при формуванні державного бюджету України ця норма ігнорується). У зв'язку з цим виникає колізія між нормами права, розрахованими на цивілізоване забезпечення соціально-трудових гарантій працівників ОВС – з одного боку, та реальними можливостями економіки щодо їх реалізації – з іншого.

Цілком очевидно, що призупинення дії окремих актів законодавства в частині соціального захисту працівників ОВС та скасування пільг негативно впливають на морально-психологічний клімат, престиж професії правоохоронця, що в кінцевому підсумку гальмують підвищення конкурентоспроможності в цілому.

Отже, фактичне виправлення становища, яке склалося в соціально-трудових відносинах, потребує реалізації низки заходів, що мають сприяти підвищенню конкурентоспроможності працівників ОВС та створенню умов для формування міліції, яка відповідає вимогам сьогодення та міжнародним стандартам. Загалом, у контексті розвитку конкурентоспроможності працівників ОВС, державна підтримка повинна базуватися на таких засадах: збереження наявних та створення нових робочих місць, створення умов для формування високої службово-професійної кваліфікації особового складу, що відповідає цілям та завданням, покладеним на міліцію, створення надійної та прозорої правової бази службово-трудових відносин. При цьому необхідно враховувати, що для посилення зв'язку між соціальним добробутом та економічним зростанням особливого значення набувають гарантії дотримання основних принципів та прав людини в сфері праці.

Список літератури: 1. Конституція України від 28.06.96р. №254к /96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. 2. Послання Президента України до Верховної Ради України Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002–2011 рр. від 30.04.2002р. // Урядовий кур'єр. 2002. 3. Голос України. 1999. 12 липня. 4. Ручка А.А., Сакада Н.А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. К., 1988. 5. Абрамов В. М., Данюк В.М., Колот А.М. Мотивация і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. Одеса, 1995. 6. Павленков В.А. Рынок труда. М., 1992. 7. Венедиктов В.С. Напрямки вдосконалення соціально-правового захисту працівників ОВС // Вісник Університету внутрішніх справ. 1999. Вип.8. 8. Закон України «Про міліцію» від 20.12.1990 №565-ХІІ-ВР: Офіц. вид. К., 1990. 9. Закон України «Про оплату праці» із змін. та доп. від 24.03.1995 №108/95-ВР: Офіц. вид. К., 2000. 10. КЗпП України: Наук.-практ. коментар / В.С.Стичинський, І.В.Зуб, В.Г.Ротань. 2-ге вид., допов. та переробл. К., 2000.

Надійшла до редколегії 18.10.04